QdA

- Apotheken Arbeitgeber Siegel -

„Anforderungskatalog“

Sichtbar machen – was gut ist!

Das SIEGEL

Sichtbar machen, was gut ist.

Kommunizieren Sie Ihre Stärken
als Arbeitgeber und als Apotheke nach innen und außen.

Der Weg zum Apotheken Arbeitgeber Siegel

- Ablauf
- Anforderungen

Der Weg zum Apotheken Arbeitgeber Siegel

1. Anmeldung

- Anforderungskatalog wird zugesandt
- Hinweise zur Umsetzung

2. Einreichen der Unterlagen

- z.B. Schulungs-vereinbarung
- Einarbeitungschecklisten

3. Mitarbeiter- / ApoL-Befragung

- Online o. Papierform
- Sie erhalten als ApoL einen umfangreichen Ergebnisbericht.

4. Prüfung der Unterlagen

- Durch den Vorstand des QdA e.V.

5. Prüfung der Unterlagen, Freigabe

- Durch den unabhängigen Beirat des QdA e.V.

- **Herzlichen Glückwunsch!**

Die ANFORDERUNGSKRITERIEN

Mitarbeiterbefragung

Baustein 1

- Mitarbeiterbefragung

Baustein 2

(geht nicht in die Bewertung ein)

- Führungskräftebefragung

Die ANFORDERUNGSKRITERIEN

Anforderung: Nachweise / Unterlagen	
Baustein 3	• **Personalführung**: Regelmäßige Mitarbeitergespräche • **Interne Kommunikation**: QM-Prozess
Baustein 4	• **Qualifizierung**: Schriftliche Fortbildungsvereinbarung
Baustein 5	**Mitarbeitergewinnung**: Website mit wichtigen Informationen **Bewerbermanagement**: QM-Prozess
Baustein 6	• **Integration neuer Mitarbeiter**: QM-Prozess / Einarbeitungschecklisten

- Die Anforderungskriterien im Detail

Baustein 1:
Mitarbeiterbefragung – Standortbestimmung

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.
– Teilnahme der Mitarbeiter an der Mitarbeiterbefragung des QdA e.V. – Erfüllung der definierten Mindestkriterien (s.u.)	– Ergebnisbericht (Auswertung erfolgt durch den QdA e.V.)	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Erläuterungen / Hinweise:
- Die Befragung erfolgt online oder in Papierform. Eine Mischform ist nicht möglich.
- Aushilfen, Werkstudenten, Praktikanten und in Elternzeit befindliche Mitarbeiter werden nicht befragt.

Um ein erfolgreich geprüfter Arbeitgeber zu sein, müssen bestimmte Mindestkriterien erfüllt sein:
- Zur Sicherung der Ergebnisqualität müssen mindestens 50% der Mitarbeiter an der Befragung teilnehmen („Rücklaufquote“) und mindestens 5 ausgefüllte Fragebögen vorliegen.
- Der Mittelwert von 70% muss bei mindestens 10 von 16 Keyfragen erreicht werden.
- Bei einer Apotheke ohne Filiale und der ausschließlichen Bewertung der Apothekenleitung muss der Mittelwert von 70% bei mindestens 9 von 14 Keyfragen in der Gesamtauswertung erreicht werden.

Apotheken mit mehreren Standorten (Filialen):
- Bei mehreren Standorten erhält jeder Standort eine gesonderte Auswertung.
- Für das Bewertungsergebnis der Auszeichnung werden alle Ergebnisse der Standorte zusammengefasst.

Ihr Nutzen:
- Individuelle Standortbestimmung Ihrer Apotheke zum erlebten Arbeitsalltag aus Mitarbeitersicht.
- Ableitung von gezielten Maßnahmen zur Weiterentwicklung Ihrer Arbeitgeberattraktivität auf Basis des Ergebnisberichts.

Baustein 1:
Mitarbeiterbefragung: Themenbereiche und Keyfragen

Arbeitsplatz/-aufgaben, Verantwortungsbereiche	1.6. Ich habe die Handlungsspielräume, die ich für meine tägliche Arbeit brauche. 1.8. Ich kann ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben halten.
Arbeitszeit / Dienstplan	2.2. Mit unserer Arbeitszeitenregelung bin ich zufrieden. 2.5. Ich kann Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.
Zusammenarbeit in der Apotheke und im Team	3.1. Ich bin mit der Apotheke als Arbeitgeber sehr zufrieden. 3.8. Bei uns helfen sich die Mitarbeiter gegenseitig und geben ihr Wissen weiter.
Führungsverhalten Filialleitung	4.1. Ich erhalte Anerkennung und Lob von meiner Filialleitung für meine Arbeit. 4.3. Ich empfinde das Verhalten der Filialleitung mir gegenüber als korrekt.
Informationsmanagement / Kommunikation	5.6. Ich bekomme ausreichend Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen. 5.7. Mit mir werden regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt.
Fortbildung / Qualifizierung	6.2. Es gibt in unserer Apotheke eine schriftliche Fortbildungs-/Schulungsvereinbarung. 6.5. Bei neuen Anforderungen im Arbeitsprozess werde ich angemessen unterstützt.
Kundenorientierung / Außenauftritt der Apotheke	7.3. Die Website unserer Apotheke ist ansprechend und professionell gestaltet. 7.5. Unsere Apotheke steht für klare Grundsätze und Werte.
Führungsverhalten Apotheken -leitung	8.1. Ich erhalte Anerkennung und Lob von meiner Apothekenleitung für meine Arbeit. 8.3. Ich empfinde das Verhalten der Apothekenleitung mir gegenüber als korrekt.

Baustein 2:
Führungskräftebefragung - Schätzen Sie ein, wie Ihre Mitarbeiter den Arbeitsalltag erleben.

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.
– Teilnahme der Apothekenleitung und Filialleitungen an der Führungskräfte-befragung / Einschätzung analog zur Mitarbeiterbefragung des QdA e.V.	– Ergebnisbericht mit Gegenüberstellung der Mitarbeiterergebnisse und der Einschätzung (Auswertung erfolgt durch den QdA e.V.)	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Erläuterungen / Hinweise:

– Die Ergebnisse fließen **nicht** in den Prozess für die Verleihung des Apotheken-Arbeitgeber-Siegel mit ein.
– Sie dienen zur Reflektion des Führungsverhaltens und bei Bedarf zur Ableitung von Handlungsbedarfen.

Apotheken mit mehreren Standorten (Filialen):
– Bei mehreren Standorten erhält jeder Standort eine gesonderte Auswertung.

Ihr Nutzen:

Führungsverhalten ist eine wichtige Schlüsselkompetenz für die Mitarbeiterzufriedenheit.

– Durch den Vergleich der Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung und Ihrer Einschätzung erhalten Sie wertvolles Feedback.
– Und damit die Chance zur Weiterentwicklung durch Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Baustein 3:
Personalführung und Kommunikation - Mitarbeiterbindung

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.
– Es müssen geeignete Prozesse und Verfahren definiert und umgesetzt sein, die die interne Kommunikation und Mitarbeiterinformation sicherstellen.	– QM-Prozess oder schriftliche Festlegung zum Thema interne Kommunikation und Mitarbeiterinformation	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt
– Dies beinhaltet die Vereinbarung zur Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen	– Vereinbarung zur Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Ihr Nutzen:

Überzeugen Sie durch mitarbeiterorientierte Personalführung.

- Schaffen Sie Möglichkeiten zum Feedback und Austausch.
- Führen Sie regelmäßige Mitarbeitergespräche durch als Zeichen der Wertschätzung mit hoher Signalwirkung für die Mitarbeiterbindung.
- Zeigen Sie Wertschätzung und sprechen Sie für gute Leistungen Lob und Anerkennung aus.

Baustein 4:
Fortbildungsvereinbarung – Aktive Förderung der Mitarbeiter

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.
– Definition von Mindestanforderungen (Stunden oder Kammerpunkte) zur Förderung der Mitarbeiterqualifizierung für jede pharmazeutische und kaufmännische Berufsgruppe in der Apotheke.	– Schriftliche Fortbildungsvereinbarung zu den Mindestanforderungen mit Regelungen bzgl. Stunden oder Kammerpunkten, Auswahl, Genehmigung, Freistellung, Kostenübernahme	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Erläuterungen / Hinweise:
Um ein erfolgreich geprüfter Arbeitgeber zu sein, müssen bestimmte Mindestkriterien erfüllt sein:

- Die Apothekenleitung legt für jede pharmazeutische und kaufmännische Berufsgruppe in der Apotheke pro Kalenderjahr eine Mindestanzahl an Stunden oder Kammerpunkten für Fortbildungs-und Schulungsmaßnahmen fest.
- Die Kosten für diese Fortbildungen/Schulungen, die durch die Apothekenleitung im Rahmen der Mindestanforderungen angewiesen werden, müssen von der Apotheke getragen werden.
- Die Mitarbeiter werden für die Teilnahme an diesen vereinbarten Fortbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt oder bekommen die Arbeitszeit angerechnet.
- Für alle weiteren Fortbildungen/Schulungen können individuelle Vereinbarungen getroffen werden.

Ihr Nutzen:

- Transparenz und Fairness bei der Bewilligung von Fortbildungen schafft Mitarbeiterzufriedenheit und Vertrauen.
- Mitarbeiterqualifizierung ist ein Instrument zur Qualitätssicherung, da die Sicherung und Erweiterung der notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten Ihrer Mitarbeiter eine wichtige Arbeitsgrundlage bei der Kundenberatung sind.

Baustein 5:
Mitarbeitergewinnung - Bewerbermanagement

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.

Die Apotheke muss eine Website mit folgenden Inhalten haben:
– Philosophie/Qualitätspolitik/Leitbild
– Serviceleistungen/Schwerpunkte
– Karriereseite – Informationen für Bewerber:
  – Ansprechpartner mit Kontaktdaten für Bewerber
  – Bewerbungswege (postalisch oder online)
	– Website der Apotheke mit den entsprechenden Inhalten/Seiten.
	
	Empfehlung:
	➢ Leiten Sie hierfür vorher Ihre **Arbeitgeber-Attraktivitäts-Bilanz** ab.
		Anforderung
		☐ erfüllt
		☐ nicht erfüllt
			Anforderung
			☐ erfüllt
			☐ nicht erfüllt

– Der Mitarbeitergewinnungsprozess muss definiert und umgesetzt sein. (Vom Personalbedarf bis zur Einstellung)	– QM-Prozess oder eine schriftliche Festlegung zum Mitarbeitergewinnungsprozess	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Erläuterungen / Hinweise:
Diese Prozessbeschreibung muss dabei folgende Mindestkriterien erfüllen:

– Es müssen geeignete Vorlagen für die Durchführung von Vorstellungsgesprächen vorhanden sein. (Interviewleitfaden)
– Der Umgang mit eingegangenen Bewerbungsunterlagen auf eine Stellenausschreibung oder Initiativbewerbung muss definiert und beschrieben sein. (Bewerbermanagement)

Ihr Nutzen:

– Zeigen Sie auch nach außen auf Ihrer Website, was Ihre Apotheke positiv von Ihrem Wettbewerber unterscheidet.

Baustein 6:
Integration von neuen Mitarbeitern

Anforderung	Nachweisdokumente	Vorstand QdA e.V.	Beirat QdA e.V.
– Für eine strukturierte und systematische Einarbeitung müssen geeignete Prozesse und Checklisten definiert und umgesetzt sein, die den internen Integrations- bzw. Einarbeitungsprozess abbilden.	– QM-Prozess/ Ablaufbeschreibung und Checkliste mit Mindestkriterien zum Thema Einarbeitung	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt	**Anforderung** ☐ erfüllt ☐ nicht erfüllt

Erläuterungen / Hinweise:
Diese Prozessbeschreibung muss dabei zusätzlich folgende Mindestkriterien erfüllen:

- Einarbeitungscheckliste bzgl. der Arbeitsorganisation.
- Einarbeitungscheckliste über die Basisfunktionen der EDV / Apothekensoftware.
- Vereinbarung über Patenschaft.
- Vereinbarung zur Durchführung eines Mitarbeitergesprächs zum Ende der Probezeit.

Die Vereinbarung über Patenschaft und zur Durchführung eines Mitarbeitergesprächs zum Ende der Probezeit kann auch als Punkt in der Einarbeitungscheckliste für die Arbeitsorganisation mitaufgeführt werden oder in der Prozessbeschreibung.

Ihr Nutzen:

- Sicherstellung einer strukturierten und systematischen Einarbeitung für eine schnelle und erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiterinnen
- Durchführung mindestens eines Mitarbeitergesprächs während der Einarbeitungszeit schafft für beide Seiten Orientierung.